

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN
NEGERI/NIAGA/HI/TIPIKOR SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memeroleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
Dinanti Silvia
13808144012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI/NIAGA/HI/TIPIKOR
SEMARANG**

SKRIPSI

Oleh:

Dinanti Silvia

13808144012

Telah Disetujui dan Disahkan pada tanggal 12 Juni 2017
untuk Diajukan dan Dipertahankan di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 12 Juni 2017

Menyetujui,

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.
NIP. 19520108197803200

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI/NIAGA/HI/TIPIKOR
SEMARANG**

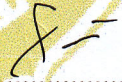
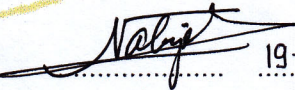
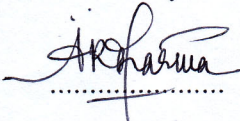
Oleh

Dinanti Silvia

NIM. 13808144012

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 20 Juni 2017 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto, SE., M.B.A.	Ketua Penguji		18-7-2017
Prof. Dr. Nahiyah J., M.Pd.	Sekretaris Penguji		19-7-2017
Arum Darmawati., MM.	Penguji Utama		17-7-2017

Yogyakarta, 19 Juli 2017

Fakultas Ekonomi

Dekan,

Dr. Sugihartono, M.Si.

NIP. 19550328 19830310021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinanti Silvia

NIM : 13808144012

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap
Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR
Semarang

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, Juni 2017

Yang menyatakan,



Dinanti Silvia
NIM. 13808144012

HALAMAN MOTTO

“Man Jadda Wajada, Man Shabara Zhafira, Man Sara Ala Darbiwashala”
Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil, siapa yang bersabar
pasti
akan beruntung, siapa yang menapaki jalan-Nya akan sampai ke tujuan.

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau
telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang
lain).”

(Q.S. Al – Insyirah : 6 – 7)

"Ada keberanian yang terlibat jika anda ingin menjadi benar."
(Jalaludin Rumi)

“Sasaran itu impian yang memiliki tenggat waktu.”
(Diana Scharf)

“Jika Anda ingin membuat mimpi Anda menjadi kenyataan, hal pertama
yang harus Anda lakukan adalah bangun.”
(J.M. Power)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Akhirnya satu langkah terlewati. *Alhamdulillah* rabbil'alamin. Tak hentihentinya aku mengucapkan syukur pada-Mu ya Rabb, serta shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW dan para sahabat yang mulia. Semoga karya ini menjadi amal shaleh bagiku dan menjadi kebanggaan bagi keluargaku tercinta.

Ku persembahkan karya ini...

1. Untuk Ayah dan Ibuku yang selalu menjadi motivasi luar biasa dalam hidupku serta keluarga besar yang turut mendoakan keberhasilanku.
2. Untuk sahabat-sahabatku, Denik, Tarti, Isna, Rina terima kasih tiada tara atas segala dukungan yang telah diberikan selama ini semoga dapat menggapai keberhasilan juga di kemudian hari.
3. Untuk seluruh Dosen dan Guruku yang telah berjasa memberikan ilmu dalam setiap langkah pembelajaran untukku.
4. Kepada teman-teman seperjuangan khususnya rekan-rekan Manajemen SDM dan Manajemen kelas B, HIMA Manajemen, dan Kopma UNY yang tak bisa ku sebutkan namanya satu persatu terima kasih atas kesempatan mengenal dan saling belajar.

Semoga skripsi ini membawa kebermanfaatan dan menjadi jalan untuk perjuangan panjang yang *Insha Allah* lebih baik lagi. Aamiin.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN
NEGERI/NIAGA/HI/TIPIKOR SEMARANG**

Oleh
Dinanti Silvia
NIM. 13808144012

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/ HI/TIPIKOR Semarang, dan (3) pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/ HI/TIPIKOR Semarang, yang berjumlah 106 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang sebesar $((\beta) -0,391$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$) dengan kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar $(\Delta R^2) 0,145$ (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang sebesar $(\beta) 0,440$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar $(\Delta R^2) 0,162$; (3) Beban kerja $(\beta) -0,307$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$) dan komitmen organisasi $(\beta) 0,359$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Kontribusi beban kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang sebesar $(\Delta R^2) 0,247$.

Kata kunci: Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja

**THE EFFECT OF WORK LOAD AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEE'S PERFORMANCES IN
PENGADILAN NEGERI/NIAGA/HI/TIPIKOR SEMARANG**

By:
Dinanti Silvia
NIM. 13808144012

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) the effect of workload on employee's performances in Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang, (2) the effect of organizational commitment on employee's performances in Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang, and (3) the effect of workload and organizational commitment on employee's performances in Pengadilan Negeri/Niaga/ HI/TIPIKOR Semarang.

This research was associative research by using quantitative approach. The sample of this research was all the population of the employee in Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang with the total population was 106 employees. The data collection technique used was questionnaire and interview. The data analysis was done by using multiple regression analysis.

*The results of this study indicated that: (1) There was a significant and negative effect between workload on employee's performances in the amount of (β) -0,391 (** $p < 0.001$; $p = 0.000$), with the contribution of workload on the employee's performances in the amount of (ΔR^2) 0,145. (2) There was a significant and positive effect between organizational commitment on the employee's performances in the amount of (β) 0,440 (** $p < 0.001$; $p = 0.000$), with the contribution of the organizational commitment on the employee's performances in the amount of (ΔR^2) 0.162.. (3) There was simultaneous effect between workload (β) -0,307 (** $p < 0.001$; $p = 0.000$) and organizational commitment (β) 0,359 (** $p < 0.001$; $p = 0.000$) on employee's performances with contribution of (ΔR^2) 0,247.*

Keywords: *Employee's Performances, Workload, Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang” dengan lancar dan baik.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta memberikan arahan dan nasihat sepanjang proses perkuliahan.
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd., Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan masukan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.
5. Arum Darmawati, MM., Dosen Narasumber yang telah memberikan masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Farlianto, SE., M.B.A., Ketua Penguji yang telah memberikan masukan dan saran selama penyusunan skripsi ini.
7. Semua dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk bersaing dalam dunia kerja.
8. Semua dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

10. Teman-teman Manajemen B angkatan 2013, teman-teman konsentrasi SDM, Hima Manajemen tahun kepengurusan 2014-2015, dan Koperasi Mahasiswa UNY, yang pernah berjuang bersama.
11. Orang-orang yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang sudah banyak membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat dibutuhkan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan dapat menjadi karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, Juni 2017

Penulis,



Dinanti Silvia
NIM. 13808144012

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori.....	15
B. Penelitian yang Relevan	27
C. Kerangka Berpikir.....	28
D. Paradigma Penelitian.....	33
E. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Definisi Operasional Variabel.....	34
D. Populasi.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Instrumen Penelitian	38
G. Uji Instrumen	39
H. Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
B. Hasil Penelitian	57
C. Pembahasan.....	70
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian.....	78
C. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

1. Data Penilaian Perencanaan Kerja Pegawai Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang Tahun 2014-2016	3
2. Data Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang Tahun 2014-2016	4
3. Faktor-faktor yang Diindikasikan Memengaruhi Kinerja.....	6
4. Keadaan Perkara di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang Tahun 2014-2016	7
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	39
6. <i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 1	40
7. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 1	41
8. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 2.....	42
9. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, , Croanbach's value and Corelations</i>	43
10. <i>Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity</i>	43
11. Hasil Uji Reliabilitas	44
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
16. Kategorisasi Variabel Kinerja.....	62
17. Kategorisasi Variabel Beban Kerja.....	63
18. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	64
19. Hasil Uji Normalitas	65
20. Hasil Uji Linieritas.....	66
21. Hasil Uji Multikolinieritas	67
22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda	68
23. Ringkasan Hasil Hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	33
2. Struktur Organisasi	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	84
2. Data Validitas dan Reliabilitas.....	88
3. Data Penelitian	91
4. Data Karakteristik Responden	94
5. Data Kategorisasi	97
6. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	100
7. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II	101
8. Hasil Uji Reliabilitas	102
9. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	103
10. Perhitungan Diskriminan	104
11. Hasil Uji Deskriptif.....	105
12. Hasil Uji Karakteristik Responden	106
13. Rumus Perhitungan Kategorisasi	107
14. Hasil Uji Kategorisasi	109
15. Hasil Uji Normalitas	110
16. Hasil Uji Linieritas.....	111
17. Hasil Uji Multikolinieritas	112
18. Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	113
19. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Pada instansi pemerintahan, kinerja disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja aparatur pemerintah merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah Negara dalam menjalankan proses kenegaraannya.

Pada prinsipnya setiap instansi memiliki barometer untuk menilai apakah roda organisasi berjalan dengan baik atau terdapat hambatan dan tantangan dalam mencapai tujuan. Setiap pegawai memiliki peranan yang sama dalam memajukan dan menjalankan roda organisasi tersebut. Berdasarkan pasal 21 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa ketentuan mengenai organisasi, administrasi dan finansial badan peradilan sebagaimana dimaksud ayat (1) untuk masing-masing lingkungan peradilan diatur dalam undang-undang sesuai dengan kekhususan lingkungan peradilan masing-masing. Sebagai lembaga peradilan, Pengadilan Semarang merupakan pengadilan tingkat pertama yang bertanggung jawab melaksanakan

tugas dan fungsi yang diamanatkan oleh undang-undang atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi. Pengadilan Semarang adalah pelaksana kekuasaan kehakiman yang bertugas menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan sekaligus merupakan kawal depan (*voorst*) Mahkamah Agung yang berada di Propinsi Jawa Tengah.

Dalam upaya terlaksananya tugas tersebut, maka kinerja menjadi salah satu fokus utama yang harus diperhatikan. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russel, 2003). Untuk mengukur kinerja pegawai, Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang melakukan penilaian kinerja. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pengadilan Semarang, penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur tingkat capaian kinerja yang dimulai dengan menetapkan indikator kinerja berdasarkan kelompok *inputs*, *output*, *outcomes*, *benefits*, dan *impacts*. Penilaian kinerja dilakukan dengan menentukan satuan setiap kelompok indikator, menetapkan rencana tingkat capaian (*target*), mengetahui realisasi indikator kinerja, menghitung rencana dan realisasi untuk memperoleh persentase. Penilaian kinerja di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR

Semarang dilakukan dengan dua cara, yaitu penilaian perencanaan kerja dan penilaian perilaku kerja.

Penilaian perencanaan kerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian kinerja pegawai di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang menggunakan pengelompokan nilai berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 91), baik (76 - 90), cukup (61 - 75), kurang (51 - 60), dan buruk (≤ 50).

Tabel 1. Data Penilaian Perencanaan Kerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang Tahun 2014 – 2016

Tahun	Jumlah pegawai	Rata-rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2014	106	87,84	Baik
2015	106	88,25	Baik
2016	106	87,6	Baik

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Laksana

Berdasarkan data dari Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Laksana Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang, hasil penilaian perencanaan kerja di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang tahun 2014 – 2016 belum mencapai target, yaitu dengan memperoleh predikat sangat baik. Hasil penilaian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata nilai perencanaan kerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang Tahun 2014 – 2016 berada pada predikat baik.

Penilaian perilaku kerja dilakukan guna mengukur kualitas kerja pegawai di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.

Penilaian melibatkan aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Adapun hasil penilaian perilaku kerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang sebagai berikut:

Tabel 2. Data Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang Tahun 2014 – 2016

Tahun	Jumlah pegawai	Rata-rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2014	106	88,32	Baik
2015	106	87,05	Baik
2016	106	86,6	Baik

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Laksana

Tabel di atas menunjukkan rata-rata penilaian perilaku kerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang Tahun 2014 – 2016 berada pada predikat baik. Pada tahun 2014 rata-rata nilai perilaku kerja pegawai yaitu 88,32. Pada tahun 2015 rata-rata nilai perilaku kerja pegawai menurun menjadi 87,05 dan pada tahun 2016 rata-rata nilai perilaku kerja pegawai menurun menjadi 86,6. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian perilaku kerja di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang tahun 2014 – 2016 belum mencapai harapan yaitu mendapat predikat sangat baik.

Dalam hal sikap, Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang dituntut untuk mempunyai sikap sesuai dengan peraturan kantor. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di kantor. Hal ini didukung dengan observasi di lapangan dan wawancara dengan Kasubag Kepegawaian dan Tata Laksana

Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang bahwa masih ada beberapa pegawai yang terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat. Beberapa pegawai ada yang masih mengobrol di kantin atau di musala bahkan keluar kantor untuk urusan pribadi.

Saat jam kerja berlangsung masih ada beberapa pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yang menggunakan komputer kantor untuk membuka *youtube* atau membuka jejaring sosial. Hal ini menyebabkan penggunaan jam kerja kurang efektif. Hal ini dapat mengakibatkan menumpuknya pekerjaan dan membuat pegawai merasa tergesa-gesa saat terjadi perubahan ataupun tuntutan yang mendadak.

Perilaku yang belum mencerminkan kinerja yang optimal tersebut disebabkan oleh beberapa aspek, meliputi: beban kerja (Shah, et al, 2011), komitmen organisasi (Mathieu and Zajac, 1990), motivasi (Handoko, 2001), dan lingkungan kerja (Siagian, 2002). Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang diminta memilih dua faktor dari empat faktor melalui pra-riset untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Hasil pra-riset terhadap 40 pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang menunjukkan dua hal yang diindikasikan paling banyak mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

Tabel 3. Faktor-Faktor yang Diindikasikan Memengaruhi Kinerja

No.	Faktor yang Memengaruhi	Jumlah Jawaban
1.	Beban Kerja	25
2.	Komitmen Organisasi	20
3.	Motivasi	19
4.	Lingkungan Kerja	16
Total		80 jawaban= 40 orang

Sumber: Hasil Pra-riset

Berdasarkan hasil pra-riset, beban kerja dan komitmen organisasi menjadi dua faktor dengan jumlah jawaban terbanyak yang diindikasikan memengaruhi kinerja pegawai di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Beban kerja memperoleh 25 jawaban, komitmen organisasi memperoleh 20 jawaban, motivasi memperoleh 19 jawaban, dan lingkungan kerja memperoleh 16 jawaban.

Menpan (1997) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Putra (2012) mengemukakan bahwa indikator beban kerja meliputi: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

Kasubag Kepegawaian dan Tata Laksana Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang mengatakan bahwa target yang harus dicapai belum sesuai dengan jumlah pegawai di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Jumlah pegawai di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yaitu 106 pegawai terdiri dari 12 pejabat struktural, 35 panitera, 8 juru sita, 44

juru sita pengganti, dan 7 staf dibantu honorer sebanyak 21 orang. Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang masih memerlukan sekitar 15 sampai 20 staf terutama di kesekretariatan, Panitera Pengganti, dan Tenaga IT untuk mencapai jumlah ideal. Kekurangan jumlah SDM tersebut mengakibatkan sisa perkara yang meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah perkara yang harus diselesaikan.

Tabel 4. Keadaan perkara di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang Tahun 2014 – 2016

Jenis Perkara	Tahun 2014		Tahun 2015		Tahun 2016	
	Masuk	Sisa	Masuk	Sisa	Masuk	Sisa
Perkara Perdata	1051	188	1046	206	1024	211
Perkara Niaga	16	1	28	1	35	8
Perkara PHI	48	21	65	10	77	34
Perkara Pidana	1132	150	1133	132	1051	251
Tindak Pidana Korupsi	156	66	166	58	149	60
Total	2403	426	2438	407	2336	564

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Negeri Semarang

Tabel di atas menunjukkan keadaan perkara di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang Tahun 2014 – 2016 bahwa terdapat perkara yang belum diputus pada tahun bersangkutan. Banyaknya jumlah perkara yang masuk ditambah dengan sisa perkara yang belum diputus tahun sebelumnya membuat pekerjaan pegawai semakin banyak.

Indikator beban kerja selanjutnya adalah kondisi pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Kepegawaian dan Tata Laksana pada bulan Januari 2017 diperoleh informasi bahwa kebanyakan perkara justru masuk di akhir tahun. Kondisi seperti ini

membuat pegawai harus bekerja lebih keras. Pegawai yang kelelahan bahkan sampai jatuh sakit.

Indikator beban kerja berikutnya yaitu standar pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan sepuluh pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yang tersebar di berbagai sub bagian menyatakan bahwa beban kerja sehari-hari berlebih. Ketika jam kerja usai beberapa pegawai masih berada di kantor sampai malam hari. Banyaknya pekerjaan membuat pegawai sering lembur.

Faktor selanjutnya adalah komitmen organisasi. Kreitner dan Kinicki (2014) bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi pegawai menunjukkan adanya pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, dan rasa kesetiaan.

Menurut Buchanan (1974) indikator-indikator komitmen organisasi yaitu: *organizational identification*, *job involvement*, dan *organizational loyalty*. Identifikasi organisasi dibuktikan dengan kebanggaan pegawai terhadap organisasinya sehingga pegawai mampu menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya. Keterlibatan diri ditunjukkan ketika pegawai mampu melaksanakan aktivitas dan mengikuti peraturan organisasi hingga ke dalam psikologis pegawai. Loyalitas terhadap organisasi

ditunjukkan dengan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) 2015–2019 Pengadilan Semarang masih menghadapi tantangan-tantangan yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Salah satu terkait aspek sumber daya aparatur peradilan adalah pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang belum seluruhnya menguasai visi dan misi Pengadilan Semarang. Dibuktikan dengan wawancara dengan dua puluh pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yang tersebar di berbagai sub bagian, ketika ditanyakan mengenai visi misi serta nilai yang dikedepankan di Pengadilan Semarang, mereka tidak dapat menjabarkan secara persis. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang belum bisa menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi sebagai wujud kebanggaannya terhadap tempatnya bekerja (hasil wawancara pegawai tanggal 14 November 2016).

Keterlibatan diri dalam pemahaman peraturan ke dalam diri pegawai yang menimbulkan kesadaran untuk mematuhi juga dinilai belum maksimal. Masih ada pegawai yang baru mengetahui peraturan setelah melakukan kesalahan dan mendapat surat teguran. Indikator lain yaitu loyalitas terhadap organisasi berhubungan dengan anggapan pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR

Semarang yang merasa aman dengan posisinya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut membuat pegawai tetap bertahan meskipun keinginan untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik tetap ada.

Hasil pra-riset yang memunculkan dua faktor dominan didukung dengan data-data permasalahan di lapangan yang diindikasikan memengaruhi kinerja pegawai di atas belum terbukti sepenuhnya benar. Maka harus dilakukan penelitian mendalam guna mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Penelitian-penelitian sebelumnya yang dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian ini yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, Adolfini, dan Lumintang (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja. Penelitian Cahyani dan Yuniawan (2010) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berjudul **Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.**

B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang berdasarkan penilaian perencanaan kerja tahun 2014 – 2016 belum mencapai target.
2. Data penilaian perilaku kerja pegawai tahun 2014 – 2016 menunjukkan bahwa nilai perilaku kerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang mengalami penurunan dan belum mencapai target.
3. Komposisi pegawai yang ada di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang belum sesuai dengan kebutuhan.
4. Adanya sisa perkara yang belum selesai ditangani pada tahun bersangkutan sehingga menambah jumlah perkara di tahun berikutnya.
5. Beberapa pegawai menggunakan jam kerja untuk keperluan pribadi, misalkan saat waktu istirahat telah selesai masih ada pegawai yang berada di kantin atau keluar kantor sehingga terlambat kembali ke kantor.
6. Banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh sumber daya manusia yang terbatas membuat beberapa pegawai jatuh sakit.
7. Beberapa pegawai harus pulang melebihi batas waktu jam kerja dikarenakan pekerjaan yang menumpuk.

8. Pada hari-hari tertentu beberapa pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang pulang sebelum jam kerja selesai.
9. Kurangnya partisipasi pekerja dalam mengikuti peraturan pada Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yang telah diberikan.
10. Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang belum mampu menjabarkan visi misi Pengadilan Semarang dengan baik.
11. Pelaksanaan norma di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang belum optimal.
12. Kurangnya pengawasan bagi pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang membuat peraturan masih dapat dicurangi.
13. Masih ada pegawai yang baru mengetahui peraturan setelah melakukan kesalahan dan mendapat surat teguran.
14. Belum adanya *reward* untuk pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan karena keterbatasan peneliti maka penelitian ini dibatasi hanya pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan perumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.
3. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan dan organisasi.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai dari proses kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002), sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.

- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010), indikator kinerja adalah:

1) Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

2) Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4) Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

d. Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012), standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Menurut Bangun (2012), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Werther and Davis (1996) mengidentifikasikan manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja (*performance improvement*). Penilaian kinerja dilakukan atasan untuk mendapatkan kesepakatan bersama dan memperbaiki kinerja sumber daya manusia.
- 2) Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan membuat keputusan penetapan kompensasi. Artinya bagi pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik akan memperoleh kompensasi yang baik juga.
- 3) Keputusan penempatan (*placement decision*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan menjadi masukan berharga untuk membuat keputusan penempatan kerja pegawai.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan (*training and development needs*). Hasil penilaian kinerja yang buruk atas

sumber daya manusia tertentu menjadi masukan berharga untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM.

- 5) Perencanaan dan pengembangan karir (*career planning and development*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan yang berkait dengan perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia.
- 6) Keberhasilan proses staffing (*staffing process*). Hasil penilaian kinerja menggambarkan kredibilitas departemen sumber daya manusia dalam menentukan proses *staffing*.
- 7) Ketepatan informasi (*informational inaccuracies*). Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan kesalahan informasi dari analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan sistem informasi sumber daya manusia yang digunakan.
- 8) Kesalahan desain jabatan (*job design error*). Hasil penilaian kinerja merupakan indikasi gejala (*symptom*) kesalahan dalam membuat desain jabatan.
- 9) Kesempatan bagi sumber daya manusia (*equal employment opportunity*). Adanya penilaian kinerja membuat suasana kerja dan hubungan ketenagakerjaan dalam organisasi menjadi terkesan adil.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal (*external challenges*). Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan adanya faktor eksternal yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja sumber daya manusia seperti keluarga, kesehatan, keuangan dan sebagainya.

11) Umpan balik untuk departemen sumber daya manusia (*feedback to human resources*).

e. *Antecedents* atau Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) terdiri dari:

1) Faktor intrinsik

Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.

2) Faktor ekstrinsik

a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada pegawai.

b) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

c) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

d) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Iskandar (2012) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu

sumbarmunculnya tekanan, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu banyak.

2.Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri No.12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Tarwaka (2001) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi pada batas waktu tertentu.

b. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012) sebagai berikut:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- c. Analisis Beban Kerja

Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Menurut Komaruddin (1996), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah

tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Simamora (1995), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasikan seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) pegawai yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

d. *Antecedents* atau Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Rodahl (1989) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kreitner dan Kinicki (2014) bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Schultz dan Schultz (1994) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu:

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk bekerja keras demi organisasi.
- 3) Memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi.

b. Urgensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen pegawai yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada pegawai itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas pegawai, dan lain-lain (Sopiah, 2008).

Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi pegawainya. Komitmen organisasi merupakan orientasi yang dimiliki pegawai terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang pegawai terhadap organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahan di organisasinya.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Setiap organisasi mengharapkan agar seluruh pegawainya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Adapun manfaat komitmen organisasi pegawai yaitu:

1) Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi.

Seseorang yang berkomitmen tidak mudah untuk memutuskan berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lain. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi akan mudah keluar dari suatu organisasi pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan bertahan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2) Mengurangi atau meringankan supervisi pegawai.

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervisi terhadapnya. Supervisi yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3) Meningkatkan efektifitas organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang

pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hasil lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu. (Luthans, 2011).

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Buchanan (1974) indikator-indikator komitmen organisasi yaitu:

1) *Organizational identification*

Organizational identification sebagai hubungan psikologis antara pegawai dengan organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Pegawai yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki citra diri (*self images*) yang telah tercampur dengan nilai-nilai dan citra organisasi.

2) *Job involvement*

Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan itu.

3) *Organizational loyalty*

Organizational loyalty merupakan sejauh mana pegawai setia kepada organisasi, memiliki perasaan keterikatan, dan pengabdian terhadap organisasi.

d. *Antecedents* atau Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen pegawai antara lain:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
- 4) Pengalaman kerja. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dan Yuniawan (2010) dengan judul Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, Adolfina, dan Lumintang (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Astianto dan Suprihhadi (2014) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Respatiningsih dan Sudirjo (2015) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi empirik pada Inspektorat Kabupaten Pematang Jaya) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*)

dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka pegawai akan merasa bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka pegawai akan merasakan kelelahan yang berlebih.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Sub Bagian Kepegawaian dan Tata Laksana, diketahui bahwa di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang pegawai merasakan beban kerja cukup berat karena banyaknya perkara yang masuk tidak terjadwal. Sewaktu-waktu pegawai dapat merasa sangat sibuk sehingga banyak pegawai yang bekerja melebihi dari jam kerja yang ditentukan dan harus menjalani lembur karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan.

Kasubag Kepegawaian dan Tata Laksana Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang juga mengatakan bahwa target yang harus dicapai belum sesuai dengan jumlah pegawai di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Banyaknya jumlah perkara belum sebanding dengan jumlah sumber daya manusia yang ada sehingga banyak perkara yang tersisa menambah tanggungan di tahun berikutnya. Hal ini juga terjadi karena kebanyakan perkara justru masuk di akhir tahun. Iskandar (2012) yang menyatakan bahwa beban kerja

merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumbermunculnya tekanan, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu banyak.

Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu: Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas pegawai, dan lain-lain (Sopiah, 2008).

Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang masih menghadapi tantangan-tantangan yang berhubungan dengan Komitmen Organisasi. Beberapa pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang belum bisa menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi tempatnya bekerja. Hal ini dibuktikan dengan wawancara dengan dua puluh pegawai Pengadilan

Negeri/Niaga/Hi/TIPIKOR Semarang yang tersebar di berbagai sub bagian, ketika ditanyakan mengenai visi misi serta nilai yang dikedepankan di Pengadilan Semarang, mereka tidak dapat menjabarkan secara persis.

Keterlibatan diri dalam pemahaman peraturan ke dalam diri pegawai yang menimbulkan kesadaran untuk mematuhi juga dinilai belum maksimal. Masih ada pegawai yang baru mengetahui peraturan setelah melakukan kesalahan dan mendapat surat teguran. Sedangkan loyalitas terhadap organisasi berhubungan dengan anggapan pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/Hi/TIPIKOR Semarang yang merasa aman dengan posisinya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut membuat pegawai tetap bertahan meskipun keinginan untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik tetap ada. Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.

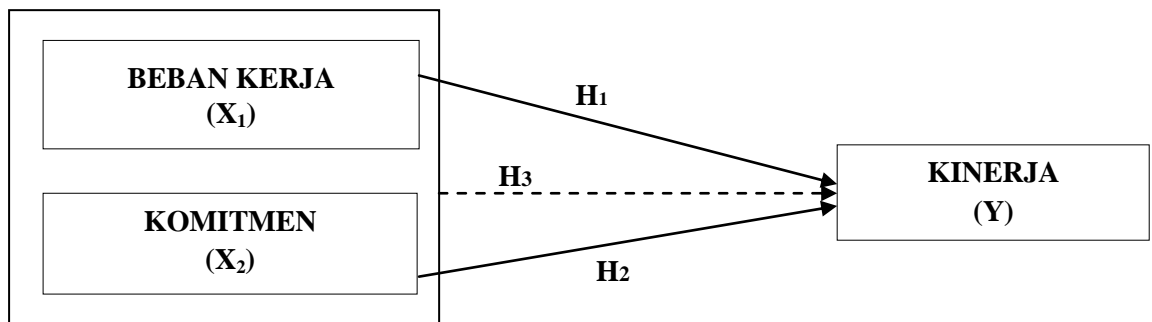
3. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Pada tingkat tertentu peningkatan beban kerja pegawai namun masih dalam kapasitas pegawai tersebut diindikasikan dapat meningkatkan *output* kerjanya. Sebaliknya apabila beban kerja pegawai yang melampaui kemampuan dan kapasitas

pegawai akan menyebabkan penurunan *output* kerja pegawai tersebut. Pegawai dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Organisasi akan sangat diuntungkan karena kinerja mereka cenderung stabil atau bahkan meningkat.

Hasil pra-riset mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja terhadap 40 responden, diperoleh jawaban bahwa faktor tertinggi yang memengaruhi kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang adalah Beban Kerja dan Komitmen Organisasi. Persentase pegawai yang menjawab Beban Kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja sebanyak 31%, sedangkan persentase responden yang menjawab Komitmen Organisasi sebanyak 25%. Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu: Beban Kerjadan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

- Pengaruh antar variabel
- - - -> Pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ :Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja

H₂ :Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja

H₃ :Beban Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Arifin (2013) mendefinisikan desain penelitian sebagai rencana dan struktur penyelidikan yang digunakan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dalam menjawab pertanyaan penelitian. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini digolongkan dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yang beralamat di Jalan Siliwangi No. 512 Semarang. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2016 sampai selesai.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel yang berisikan indikator yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Kinerja dalam penelitian ini adalah adalah hasil yang dicapai dari

proses kerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010), indikator dalam kinerja adalah:

a. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

b. Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

c. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

d. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2. Variabel Independen

a. Beban Kerja

Beban Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang pada batas

waktu tertentu. Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012) sebagai berikut:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia bekerja keras dan bertahan di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Menurut Buchanan (1974) indikator-indikator komitmen organisasi yaitu:

1) *Organizational identification*

Organizational identification menunjukkan hubungan psikologis antara pegawai dengan organisasinya.

2) *Job involvement*

Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan itu.

3) *Organizational loyalty*

Organizational loyalty merupakan sejauh mana pegawai setia kepada organisasi, memiliki perasaan keterikatan, dan pengabdian terhadap organisasi.

D. Populasi

Menurut Sugiyono (2005), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi (Kuncoro, 2009). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 106 orang pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian penelitian ini tergolong dalam penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk

memperoleh informasi dari responden. Menurut Ferdinand (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Pengukuran dalam kuisiuner penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert umumnya menggunakan pertanyaan tertutup dengan lima (5) alternatif jawaban secara berjenjang (Mustafa, 2013). Jenjang jawaban tersebut meliputi:

- a. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- c. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
- d. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- e. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Penelitian ini mengadopsi instrumen yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu kinerja, beban kerja, dan komitmen organisasi. Kisi-kisi instrumen bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi.

Tabel 5. Kisi-kisi instrumen penelitian

Variabel	Indikator	No. Item
Kinerja Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010)	1. Ketepatan waktu	1
	2. Deskripsi pekerjaan	2
	3. Kuantitas	3
	4. Kualitas pekerjaan	4,5
Beban Kerja Putra (2012)	1. Target yang harus dicapai	1,2,3
	2. Kondisi Pekerjaan	4,5,6,7
	3. Standar Pekerjaan	8,9
Komitmen Organisasi Buchanan (1974)	1. <i>Organizational identification</i>	3,4
	2. <i>Job involvement</i>	1,2
	3. <i>Organizational loyalty</i>	5,6

G. Uji Instrumen

Sebelum kuesioner dapat dipergunakan dalam penelitian ini, maka akan dilakukan uji terlebih dahulu, yaitu dengan cara:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan

dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. KMO and Bartlett's Test Tahap 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,772
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1259,074
	df	190
	Sig.	,000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,772; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada Tabel 6 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 7. Rotated Component Matrix Tahap 1

Rotated Component Matrix			
	Component		
	1	2	3
BK1	,720		
BK2	,762		
BK3	,768		
BK4	,737		
BK5	,449		
BK6	,694		
BK7	,693		
BK8	,767		
BK9	,677		
KO1		,570	
KO2		,686	
KO3		,691	
KO4		,715	
KO5		,700	
KO6		,499	
Kinerja1			,634
Kinerja2			,710
Kinerja3			,770
Kinerja4			,766
Kinerja5			,428

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid di atas (0,5). Item kinerja 5, komitmen organisasi 6, dan item beban kerja 5 dinyatakan gugur karena

memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5. Selanjutnya berdasarkan hasil uji CFA pertama dengan adanya beberapa item yang dinyatakan gugur, maka item-item tersebut dihapuskan dan tidak digunakan dalam penelitian selanjutnya. Jumlah item yang gugur yaitu sebanyak 3 butir pernyataan dari 20 butir item keseluruhan sehingga yang digunakan sebanyak 17 butir item pernyataan.

Tabel 8. Rotated Component Matrix Tahap 2

Rotated Component Matrix			
	Component		
	1	2	3
BK1	,775		
BK2	,806		
BK3	,805		
BK4	,789		
BK6	,752		
BK7	,747		
BK8	,805		
BK9	,712		
KO1		,782	
KO2		,865	
KO3		,840	
KO4		,803	
KO5		,855	
Kinerja1			,731
Kinerja2			,850
Kinerja3			,861
Kinerja4			,782

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker, (1981) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,50.

Tabel 9. *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations*

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Beban_Kerja	3,59	0,37	0,696	0,906		
Komitmen_Organisasi	3,59	0,45	0,643	-0,280**	0,826	
Kinerja	3,70	0,55	0,662	-0,442**	0,543**	0,826

Sumber: Data diolah tahun 2017

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal.

2) *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Campbell dan Fiske (1959) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85. Pada Tabel 10 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 hal ini menunjukkan bahwa antar variabel memang berbeda. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 10. *Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity*

Variabel	AVE	Beban_Kerja	Komitmen_Organisasi	Kinerja
Beban_Kerja	0,696	0,696	0,078	0,195
Komitmen_Organisasi	0,643	-0,308	0,643	0,295
Kinerja	0,662	-0,507	0,628	0,662

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal.

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE.

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelahkanan AVE.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010: 193) disajikan pada tabel 11 berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja	0,830	Reliabel
Beban Kerja	0,914	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,901	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> \text{level of significant } (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005).
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< \text{level of significant } (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi

model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Beban Kerja dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja).

a. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Gujarati, 2012). Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Y =Kinerja

A =Konstanta

β_1 =Koefisien regresi dari beban kerja

β_2 =Koefisien regresi dari komitmen organisasi

X1=Beban kerja

X2=Komitmen organisasi

R =Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif,

sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

b. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Wilayah Hukum dan Pembentukan Pengadilan

Pengadilan Negeri Semarang merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum. Tugas pokok Pengadilan Negeri Semarang adalah sebagai berikut:

- a. Mengadili, dan menyelesaikan perkara yang diajukan kepadanya sesuai dengan Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman.
- b. Menyelenggarakan Administrasi Perkara dan Administrasi Umum lainnya.

Pengadilan Negeri Semarang masuk dalam wilayah hukum Pengadilan Tinggi Jawa Tengah, dengan luas wilayah kurang lebih 371,52 km² yang terdiri dari 16 (enam belas) kecamatan dan 177 (seratus tujuh puluh tujuh) kelurahan. Pengadilan Negeri Semarang tidak hanya berfungsi sebagai peradilan umum yang menangani perkara perdata dan pidana, tetapi juga memiliki pengadilan-pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum. Hal tersebut dimungkinkan berdasarkan Pasal 15 UU No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman: Pengadilan khusus hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan peradilan. Pada Pengadilan Negeri Semarang terdapat dua pengadilan khusus, yaitu Pengadilan

Niaga dan Pengadilan Hubungan Industrial. Setiap pengadilan khusus ini memiliki kompetensi absolut dan relatif untuk mengadili perkara berdasarkan Undang-Undang yang membentuknya. Wilayah hukum pengadilan-pengadilan khusus pada Pengadilan Negeri Semarang adalah sebagai berikut:

a. Pengadilan Negeri Semarang

- 1) Propinsi Jawa Tengah
- 2) Daerah Istimewa Yogyakarta

b. Pengadilan Hubungan Industrial

- 1) Propinsi Jawa Tengah
- 2) Daerah Istimewa Yogyakarta

2. Visi dan Misi

a. Visi

Mengutamakan pelayanan publik di bidang pelayanan hukum dan keadilan yang berintegritas dalam rangka menuju akreditasi.

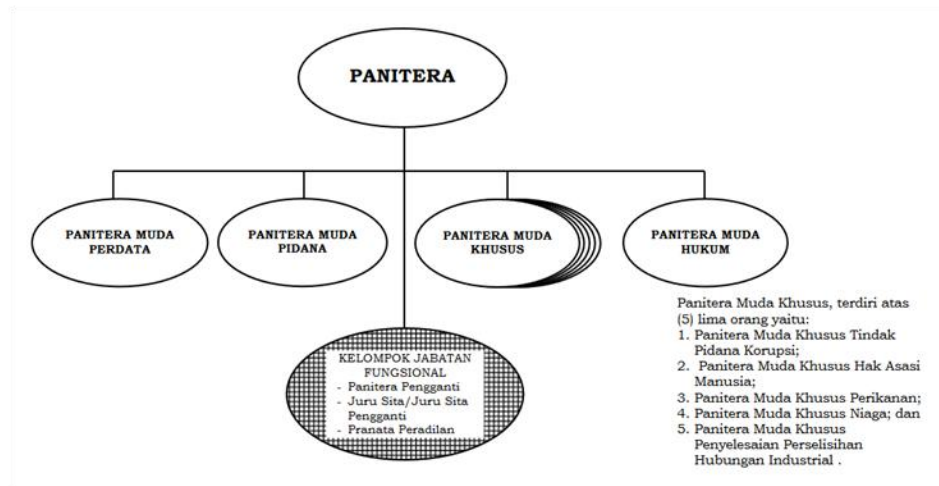
b. Misi

Mengoptimalkan pelayanan publik di bidang penegakan hukum dan keadilan di wilayah hukum Pengadilan Negeri Semarang.

3. Struktur Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang

Struktur organisasi merupakan hubungan antar kepemimpinan dalam suatu kerjasama formal dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan dan disepakati bersama. Setiap kegiatan yang dilakukan di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang memerlukan stuktur

organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat diketahui tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing personil yang memangku jabatan dalam organisasi tersebut. Struktur Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi

a. Ketua Pengadilan, antara lain:

- 1) Menyelenggarakan administrasi keuangan perkara dan mengawasi keuangan rutin/pembangunan.
- 2) Melakukan pengawasan secara rutin terhadap pelaksanaan tugas dan memberi petunjuk serta bimbingan yang diperlukan baik bagi para Hakim maupun seluruh pegawai.
- 3) Sebagai kawal depan Mahkamah Agung, yaitu dalam melakukan pengawasan atas :
 - a) Penyelenggaraan peradilan dan pelaksanaan tugas, para Hakim dan pejabat Kepaniteraan, Sekretaris, dan Jurusita di daerah hukumnya.

- b) Masalah-masalah yang timbul.
 - c) Masalah tingkah laku/perbuatan hakim, pejabat Kepaniteraan Sekretaris, dan Jurusita di daerah hukumnya.
 - d) Masalah eksekusi yang berada di wilayah hukumnya untuk diselesaikan dan dilaporkan kepada Mahkamah Agung.
- 4) Memberikan izin berdasarkan ketentuan undang-undang untuk membawa keluar dari ruang Kepaniteraan: daftar, catatan, risalah, berita acara serta berkas perkara.
 - 5) Menetapkan panjar biaya perkara; (dalam hal penggugat atau tergugat tidak mampu, Ketua dapat mengizinkan untuk beracara secara *prodeo* atau tanpa membayar biaya perkara).
- b. Wakil Ketua Pengadilan :
- 1) Membantu Ketua dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta pengorganisasiannya.
 - 2) Mewakili ketua bila berhalangan.
 - 3) Melaksanakan delegasi wewenang dari ketua.
 - 4) Melakukan pengawasan intern untuk mengamati apakah pelaksanaan tugas telah dikerjakan sesuai dengan rencana kerja

dan ketentuan yang berlaku serta melaporkan hasil pengawasan tersebut kepada ketua.

c. Hakim

- 1) Hakim Pengadilan adalah pejabat yang melaksanakan tugas Kekuasaan Kehakiman. Tugas utama hakim adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan semua perkara yang diajukan kepadanya.
- 2) Dalam perkara perdata, hakim harus membantu para pencari keadilan dan berusaha keras untuk mengatasi hambatan-hambatan dan rintangan agar terciptanya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

d. Panitera

- 1) Kedudukan Panitera merupakan unsur pembantu pimpinan.
- 2) Panitera dengan dibantu oleh Wakil Panitera dan Panitera Muda harus menyelenggarakan administrasi secara cernat mengenai jalannya perkara perdata dan pidana maupun situasi keuangan.
- 3) Bertanggung jawab atas pengurusan berkas perkara, putusan, dokumen, akta, buku daftar, biaya perkara, uang titipan pihak ketiga, surat-surat bukti dan surat-surat lainnya yang disimpan di Kepaniteraan.
- 4) Membuat salinan putusan.

- 5) Menerima dan mengirimkan berkas perkara.
- 6) Melaksanakan eksekusi putusan perkara perdata yang diperintahkan oleh Ketua Pengadilan dalam jangka waktu yang ditentukan.

e. Wakil Panitera :

- 1) Membantu pimpinan Pengadilan dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta pengorganisasiannya.
- 2) Membantu Panitera didalam membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas administrasi perkara, dan membuat laporan periodik.
- 3) Melaksanakan tugas Panitera apabila Panitera berhalangan.
- 4) Melaksanakan tugas yang didelegasikan Panitera kepadanya.

f. Panitera Muda :

- 1) Membantu pimpinan Pengadilan dalam membuat program kerja jangka pendek dan jangka panjang, pelaksanaannya serta pengorganisasiannya.
- 2) Membantu Panitera dalam menyelenggarakan administrasi perkara dan pengolahan/penyusunan laporan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

g. Panitera Pengganti :

Membantu Hakim dalam persidangan perkara perdata dan pidana serta melaporkan kegiatan persidangan tersebut kepada Panitera Muda yang bersangkutan.

h. Sekretaris

Sekretaris Pengadilan bertugas menyelenggarakan administrasi Umum Pengadilan.

i. Wakil Sekretaris :

Membantu tugas pokok Sekretaris.

j. Kepala sub Bagian Umum :

- 1) Memberikan pelayanan guna terciptanya proses peradilan.
- 2) Menangani surat keluar dan surat masuk yang bukan bersifat perkara.

k. Kepala sub Bagian Keuangan :

Menangani masalah keuangan, baik keuangan penerimaan Negara bukan pajak, pengeluaran, anggaran, dan hal-hal lain yang menyangkut pengeluaran pengadilan diluar perkara pengadilan.

l. Kepala sub Bagian Kepegawaian :

Kedudukan Kepala Bagian Kepegawaian adalah unsur pembantu Sekretaris yang:

- 1) Menangani keluar masuknya pegawai.
- 2) Menangani pensiun pegawai.

- 3) Menangani kenaikan pangkat pegawai.
- 4) Menangani gaji pegawai.
- 5) Menangani mutasi pegawai.
- 6) Menangani tanda kehormatan.
- 7) Menangani usulan/ promosi jabatan, dll.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 106 responden. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik kinerja Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang

Karakteristik kinerja Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang disajikan dalam tabel berikut.

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	65	61,3
Perempuan	41	38,7
Jumlah	106	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang (61,3%) dan pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (38,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang kelamin laki-laki

(61,3%), karena pegawai dengan jenis kelamin pria memiliki fisik dan tenaga yang mendukung didalam pekerjaanya.

2) Usia

Deskripsi karakteristik pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-25 tahun	1	0,9
26-30 tahun	10	9,4
31-35 tahun	13	12,3
36-40 tahun	14	13,2
>40 tahun	68	64,2
Jumlah	106	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yang berusia 20-30 tahun sebesar 0,9%, berusia 26-30 tahun sebesar 9,4%, berusia 31-35 tahun sebesar 12,3%, berusia 36-40 tahun sebesar 13,2%, dan yang berusia >40 tahun sebesar 64,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yang menjadi berusia >40 tahun sebesar 64,2%, karena kebanyakan merupakan Pegawai Negeri Sipil dengan masa kerja yang cukup lama.

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	37	34,9
Diploma	2	1,9
S1	53	50,0
S2	14	13,2
Jumlah	150	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang berpendidikan SMA sebanyak 37 orang (34,9%) dan pegawai berpendidikan Diploma sebanyak 2 orang (1,9%) dan pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 53 orang (50,0%) dan pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 14 orang (13,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang berpendidikan S1 sebanyak 53 orang (50,0%).

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	5	4,7
6 -10 tahun	12	11,3
11-20 tahun	12	11,3
>20 tahun	77	72,6
Jumlah	106	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 5 orang (4,7%), pegawai yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 12 orang(11,3%), 11-20 tahun sebanyak 12 orang(11,3%), dan pegawai yang bekerja selama >20 tahun sebanyak 77 orang (72,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai bekerja >20 tahun.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang mengenai pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut.

1) Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 11; nilai maksimum sebesar 20; mean

sebesar 14,7925; dan standar deviasi sebesar 2,18966. Selanjutnya data kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah pertanyaan untuk variabel kinerja terdiri dari 4 butir yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kinerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 16,98$	22	20,8%
Sedang	$12,60 \leq X < 16,98$	64	60,4%
Rendah	$X < 12,60$	20	18,9%
Jumlah		106	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Dari Tabel 16 terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 64 responden (60,4%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 22 responden (20,8%) dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori rendah sebanyak 20 responden (18,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang sedang di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.

2) Beban Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja diperoleh nilai minimum sebesar 22; nilai maksimum sebesar 38; mean sebesar 28,6887; dan standar deviasi sebesar 2,97085. Selanjutnya data beban kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah pertanyaan untuk variabel beban kerja terdiri dari 8 butir yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel beban kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 31,66$	19	17,9%
Sedang	$25,72 \leq X < 31,66$	74	69,8%
Rendah	$X < 25,72$	13	12,3%
Jumlah		106	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Dari Tabel 17 terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 74 responden (69,8%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori tinggi sebanyak 19 responden (17,9%) dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori rendah sebanyak 13 responden (12,3%). Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar pegawai memiliki beban kerja yang sedang di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.

3) Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 16; nilai maksimum sebesar 29; mean sebesar 121,5377; dan standar deviasi sebesar 2,55669. Selanjutnya data komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah pertanyaan untuk variabel kinerja terdiri dari 6 butir yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 24,09$	15	14,2%
Sedang	$18,98 \leq X < 24,09$	78	73,6%
Rendah	$X < 18,98$	13	12,3%
Jumlah		106	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Dari Tabel 18 terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 78 responden (73,6%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 15 responden (14,2%) dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel

komitmen organisasi dalam kategori rendah sebanyak 13 responden (12,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki komitmen organisasi yang sedang di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer melalui program *SPSS 17.0 for Windows*. Hasil Uji prasyarat analisis disajikan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali,2011). Uji statistic sederhana yang digunakan adalah uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	0,144	Normal
Komitmen Organisasi	0,166	Normal
Kinerja	0,134	Normal

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	0,233	Linier
Komitmen Organisasi	0,322	Linier

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Hasil uji linieritas pada Tabel 20 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier. Kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang linier terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali,

2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Bebankerja	0,922	1,085	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,922	1,085	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan hasil pada Tabel 21 dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows*.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
JenisKelamin	0,274**	0,220*	0,155	0,135
Usia	0,325*	0,228	0,177	0,128
Pendidikan	0,209*	0,236**	0,136	0,171*
Lama bekerja	- 0,208	- 0,173	- 0,067	- 0,066
Beban Kerja		- 0,391***		- 0,307***
Komitmen Organisasi			0,440***	0,359***
R ²	0,203***	0,349***	0,366***	0,450***
ΔR^2	0,203	0,145	0,162	0,247

Sumber: Data Primer Diolah 2017

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Ringkasan hasil dengan menggunakan program *SPSS17.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan Tabel 22, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sebesar (β)-0,391 (***p < 0,001;p=0,000). Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama diketahui bahwa nilai signifikansi <0,001 yang berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja signifikan. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,145. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima berpengaruh negatif dan pengaruh beban kerja

terhadap kinerja sebesar 14,5% dan 85,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Ringkasan hasil dengan menggunakan program *SPSS17.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan Tabel 22, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar (β) 0,440 (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikansi $< 0,001$ yang berarti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja signifikan. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,162. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima berpengaruh positif dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 16,2% dan 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Ringkasan hasil dengan

menggunakan program *SPSS17.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan Tabel 22, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sebesar $(\beta) 0,307$ ($***p < 0,001; p = 0,000$) dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar $(\beta) 0,359$ ($***p < 0,001; p = 0,000$). Kontribusi pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar $(\Delta R^2) 0,247$. Hipotesis ketiga dapat dinyatakan diterima, dimana beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 24,7% dan 76,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 23. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja.	Terbukti
2.	Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.	Terbukti
3.	Beban Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja.	Terbukti

Sumber: Data Primer Diolah 2017

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) -0,391$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar $(\Delta R^2) 0,145$ maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja merupakan parameter utama yang harus diperhatikan dalam organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja. Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang merasakan beban kerja cukup berat karena banyaknya perkara yang masuk tidak terprediksi. Bahkan kebanyakan perkara justru masuk di akhir tahun. Target yang harus dicapai juga belum sesuai dengan jumlah pegawai di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Menurut Kasubag Kepegawaian dan Tata Laksana Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang masih diperlukan sekitar 15 sampai 20 staf terutama di kesekretariatan, Panitera Pengganti, dan Tenaga IT untuk mencapai jumlah ideal. Hal ini membuat Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang menyisakan banyak perkara sehingga menambah tanggungan di tahun berikutnya.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel beban kerja yaitu pada indikator pencapaian target dengan total skor 374. Hasil tersebut berkaitan dengan jumlah pegawai yang belum cukup menangani perkara dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Setyawan dan Kuswati (2006) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja akan menurun. Kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang dapat meningkat ketika indikator beban kerja dapat terpenuhi, meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (Putra, 2012). Target pekerjaan harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan dan kapasitas pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Kondisi pekerjaan mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat dan tepat serta mengatasi perkara yang tidak terjadwal. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya.

Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad, Adolfina, dan Lumintang dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota

Manado menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta)0,440$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,162 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Komitmen merupakan modal yang harus dimiliki oleh pegawai agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan profesional. Komitmen muncul dari dalam diri pegawai sebagai partisan, keterikatan afektif dengan tujuan dan nilai-nilai, dan untuk organisasi demi kepentingannya sendiri, terlepas dari instrumen nilainya (Buchanan, 1974).

Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang masih menghadapi berbagai permasalahan yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Beberapa pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang belum dapat menjabarkan secara persis visi misi serta nilai yang dikedepankan di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Permasalahan lain adalah

masih ada pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang yang baru mengetahui peraturan setelah melakukan kesalahan dan mendapat surat teguran.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel komitmen organisasi yaitu pada indikator *organizational identification* dengan total skor 371. Hal ini berkaitan dengan kebanggaan pegawai terhadap organisasinya sehingga pegawai mampu menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya. Penanaman visi misi organisasi melalui berbagai kegiatan di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang perlu akan mampu membuat para pegawai merasa bangga dengan tempatnya bekerja.

Sopiah (2008) mengemukakan bahwa komitmen pegawai yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, dan lain-lain. Kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang dapat meningkat ketika indikator komitmen organisasi dapat terpenuhi, meliputi *organizational identification*, *job involvement*, dan *organizational loyalty* (Buchanan, 1974).

Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyani dan Yuniawan dengan judul Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja, dan Komitmen

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) -0,307$ ($***p < 0,001; p = 0,000$) untuk beban kerja dan nilai sebesar $(\beta) 0,359$ ($***p < 0,001; p = 0,000$) untuk komitmen organisasi. Kontribusi pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar $(\Delta R^2) 0,247$ maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel beban kerja yaitu pada indikator pencapaian target dengan total skor 374. Hasil tersebut berkaitan dengan jumlah pegawai yang belum cukup menangani perkara dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan, skor terendah variabel komitmen organisasi yaitu pada indikator *organizational identification*. Hal ini berkaitan dengan kebanggaan pegawai terhadap organisasinya sehingga pegawai

mampu menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Pada tingkat tertentu peningkatan beban kerja pegawai namun masih dalam kapasitas pegawai tersebut diindikasikan dapat meningkatkan *output* kerjanya. Sebaliknya apabila beban kerja pegawai yang melampaui kemampuan dan kapasitas pegawai akan menyebabkan penurunan *output* kerja pegawai tersebut. Pegawai dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Organisasi akan sangat diuntungkan karena kinerja mereka cenderung stabil atau bahkan meningkat. Pegawai dengan beban kerja yang sesuai dan komitmen yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) -0,391$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,145 maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,440$ (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,162 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR

Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta)-0,307$ ($***p < 0,001; p=0,000$) untuk beban kerja dan nilai sebesar $(\beta)0,359$ ($***p < 0,001; p=0,000$) untuk komitmen organisasi. Kontribusi pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,247 maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,247 atau 24,7%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan memengaruhi kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.
2. Dalam penelitian ini pengambilan data penelitian hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Mengacu pada beban kerja yang mayoritas berada dalam kategori sedang, dan indikator target yang harus dicapai memperoleh penilaian terendah, sebaiknya pihak Pengadilan

Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang melakukan analisis beban kerja kembali dan mengatasi kekurangan Sumber Daya Manusia di Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.

2. Mengacu pada komitmen organisasi yang mayoritas berada dalam kategori sedang, dan indikator *organizational identification* memperoleh penilaian terendah, sebaiknya pihak Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang lebih sering melakukan kegiatan bersama untuk memperkuat hubungan psikologis antara pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena Kontribusi pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,247 atau 24,7%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan memengaruhi kinerja pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti beban kerja, komitmen organisasi, dan kinerja misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, T. (2013). *Manajemen Penelitian*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Astianto, Anggit.,& Suprihhadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3 No.7.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bastian, Indra. (2001). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2003). *Human resource management: An experimental approach*.(International edition).
- Buchanan, Bruce. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. Administrative Science Quarterly*. Vol. 19, Num. 4. Pp. 533-546.
- Cahyani, Nur.,& Yuniawan, Ahyar. (2010). Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. ISSN.1412-3126.
- Fornell, C, dan Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. Vol. 18.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. 2012. *Basic Econometrics*. Tata McGraw-HillEducation.
- Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB CabangPadalarang.*Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*,6(1), 26-38.

- Komarudin, Ahmad. (1996). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.
- Kuncoro, Mudrajat. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior Twelfth Edition*. New York: The Mc Graw Hill Companies Inc.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara. (2002). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manuaba, A, (2000). Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya. Surabaya.
- Mathieu, I., and Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Menpan. (1997). Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id> diunduh pada tanggal 10 Februari 2017.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Muhammad, S. R., Adolfina., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 4 No.1. ISSN.2303-1174.

- Munandar. (2001). *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mustafa, Zainal EQ. (2013). *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi: Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Pengadilan Semarang. (2016). *Rencana Strategis (Renstra) Pengadilan Semarang 2015 – 2019*.
- Putra, Bonaventura Ridya. (2012). Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi empirik pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol. 4. No.3. ISSN.2302-2752
- Rivai V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodahl, K. 1989. *The Physiologi of Work*. London: Taylor & Francis.
- Santosa, B. P., & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Schultz, Duane P. & Schultz, Sydney E. (1994). *Working Condidtion and Work Today*. Sixth Edition. New York: Macmillan.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN.1410-4571.
- Simamora, Henry.(1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sondang D. Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Tarwaka. (2011). *Beban Kerja (Workload)*. Solo: Harapan Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Penerbit Rajawali Pers: Jakarta.
- William B. Werther Jr, Keith Davis, (1996) *Human Resources and Personnel Management*: McGraw Hill.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/HI/TIPIKOR Semarang

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara dalam bertugas, saya Dinanti Silvia (Manajemen-Universitas Negeri Yogyakarta) memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner/angket penelitian saya mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja”. Dengan segala hormat, saya memohon Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian saya. Informasi yang saya dapatkan akan saya jaga kerahasiaannya serta tidak akan memengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara dalam pengisian kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Usia : a. 20 – 25 tahun b. 26 – 30 tahun
c. 31 – 35 tahun d. 36 – 40 tahun e. >40 tahun
3. Pendidikan Terakhir : a. SMU b. D-3 c. S-1 d. S-2 e. S-3
4. Lama Bekerja : a. < 1 tahun b. 1 – 5 tahun c. 6 – 10 tahun
d. 11 – 20 tahun e. > 20 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda centang (V) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. N = Netral (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	N	S	SS
1	Anda dapat diandalkan dan hadir di tempat kerja tepat waktu.					
2	Anda dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yaitu menetapkan prioritas dan rencana kerja, seperti menggunakan prosedur, peralatan,					

	perlengkapan, dan bahan untuk pekerjaan yang ditugaskan dengan baik.					
3	Anda dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan untuk memenuhi jadwal.					
4	Anda dapat memproyeksikan kerja yang positif, seperti memiliki hubungan yang baik dan efektif dengan rekan kerja, supervisor, dll.					
5	Anda dapat mengidentifikasi masalah, informasi yang relevan aman dan dapat menerapkan solusi.					

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	STS	TS	N	S	SS
1	Hal terpenting dalam hidup saya adalah pekerjaan saya					
2	Saya hidup untuk pekerjaan saya					
3	Saya merasa bangga bekerja untuk organisasi ini					
4	Saya merasa persoalan organisasi seolah-olah juga persoalan saya					
5	Saya merasa nyaman dengan organisasi ini sebagai tempat hidup dan bekerja					

6	Saya bersedia untuk menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini					
---	--	--	--	--	--	--

No	Pernyataan Beban Kerja	STS	TS	N	S	SS
1	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.					
3	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup.					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.					
5	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.					
6	Pada saat saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.					
7	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.					
8	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.					
9	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.					

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Beban Kerja									Komitmen Organisasi						Kinerja				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	2
2	3	3	3	4	2	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4
3	4	5	5	5	2	5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3
5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	2
6	3	5	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4
7	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3
8	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
9	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	2
10	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3
11	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
12	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2
14	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
15	4	5	4	4	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
17	3	3	3	2	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
18	4	5	5	5	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3
20	4	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	2
21	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
22	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	2
24	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3
25	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
26	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
27	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3
28	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3
29	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
30	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	2
31	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	5	4	4	3	3	3
32	3	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3
34	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2
35	5	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2

No	Beban Kerja									Komitmen Organisasi						Kinerja				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
38	3	3	2	4	5	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3
39	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3
40	3	3	2	3	5	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	2
41	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
42	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5
43	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3
44	4	5	5	5	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
45	3	3	4	5	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
46	3	2	4	3	5	3	3	4	4	3	5	3	5	5	4	3	3	4	4	2
47	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	2	4	3
48	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
49	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5
50	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	5	5	3
51	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4
52	3	4	4	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4
53	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
54	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	5	2
55	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
56	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	3
57	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
58	2	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
59	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4
60	3	5	4	4	3	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
61	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
62	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
64	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4
65	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	5	4	4	3	4
66	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3
67	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	5	2
68	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
69	3	2	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5
70	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
71	3	4	2	3	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2
72	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3
73	3	3	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3
74	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3
75	3	4	2	3	3	5	5	3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4
76	2	3	4	5	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3

No	Beban Kerja									Komitmen Organisasi						Kinerja				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
77	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	3	4	5	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2
79	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
80	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	2
81	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
83	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
84	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
85	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3
86	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
87	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
88	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4
89	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3
90	5	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4
91	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
92	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
93	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	2	4	4	3	4
94	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3
95	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3
96	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	5	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4
98	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
99	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3
100	4	3	3	3	3	2	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
101	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
103	3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
104	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4
105	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3
106	2	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

DATA PENELITIAN

No	Beban Kerja										Komitmen Organisasi								Kinerja					
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	JML			
1	3	4	4	4	4	4	3	3	29	4	5	4	5	4	3	25	4	3	4	4	15			
2	3	3	3	4	4	4	5	4	30	3	3	4	3	3	3	19	4	5	4	3	16			
3	4	5	5	5	5	5	5	4	38	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	2	11			
4	2	4	4	4	4	4	4	4	30	2	3	3	2	3	4	17	2	3	3	3	11			
5	4	3	3	4	4	4	5	4	31	4	4	3	3	3	3	20	4	5	4	5	18			
6	3	5	3	5	5	4	3	4	32	3	3	3	4	4	5	22	4	5	4	5	18			
7	4	3	5	4	4	4	4	3	31	3	5	4	3	3	3	21	4	4	3	3	14			
8	4	5	5	5	4	3	3	3	32	3	3	3	4	4	3	20	4	3	3	3	13			
9	4	3	4	4	4	3	3	4	29	3	5	3	5	4	5	25	4	5	4	5	18			
10	3	4	4	3	4	3	4	4	29	4	3	4	3	3	4	21	5	4	3	4	16			
11	4	2	4	4	3	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	18			
12	5	4	3	3	3	3	3	3	27	3	4	5	5	5	4	26	4	4	4	4	16			
13	4	3	3	3	3	5	4	3	28	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	18			
14	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	4	15			
15	4	5	4	4	5	3	4	4	33	4	4	3	3	3	3	20	3	4	4	3	14			
16	3	3	3	3	3	3	5	4	27	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	15			
17	3	3	3	2	3	3	5	4	26	4	3	4	3	4	4	22	3	3	4	4	14			
18	4	5	5	5	5	5	4	3	36	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	4	15			
19	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	4	15			
20	4	3	3	3	2	4	2	4	25	4	4	4	3	4	4	23	5	5	4	4	18			
21	3	4	4	4	5	3	4	4	31	4	3	3	3	3	3	19	3	3	2	4	12			
22	4	3	3	2	3	3	4	3	25	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	3	14			
23	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	5	4	3	3	4	23	3	3	4	4	14			
24	5	4	4	3	4	4	4	3	31	4	4	4	3	4	3	22	3	3	2	4	12			
25	4	3	5	4	4	4	5	3	32	4	3	3	3	4	3	20	3	3	3	3	12			
26	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	4	14			
27	4	3	4	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	5	18			
28	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	5	5	4	4	3	24	3	5	4	4	16			
29	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	3	4	4	3	3	21	3	4	4	3	14			
30	2	3	3	3	3	3	3	4	24	3	5	5	4	4	3	24	3	4	4	4	15			
31	3	3	3	4	4	4	3	4	28	3	2	4	4	3	5	21	4	4	3	3	14			
32	3	5	5	4	4	3	3	3	30	4	3	3	2	3	3	18	3	4	3	3	13			
33	4	4	4	4	4	4	2	4	30	3	4	4	3	4	3	21	4	3	5	3	15			
34	4	3	4	3	4	4	3	3	28	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	18			
35	5	4	3	4	3	3	3	3	28	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	16			
36	4	3	4	3	3	4	3	3	27	4	5	5	5	4	3	26	5	5	4	4	18			
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	15			

No	Beban Kerja									Komitmen Organisasi								Kinerja					
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	JML		
38	3	3	2	4	4	2	4	4	26	4	3	3	3	2	2	17	3	4	4	3	14		
39	4	2	3	2	3	3	4	4	25	4	5	5	4	4	3	25	3	4	4	4	15		
40	3	3	2	3	3	2	4	4	24	4	3	3	2	4	4	20	3	3	4	4	14		
41	3	4	4	4	4	4	3	4	30	4	3	3	3	3	4	20	4	4	3	4	15		
42	3	3	3	4	4	3	2	4	26	4	4	4	3	3	3	21	4	4	3	4	15		
43	4	3	3	3	4	2	3	4	26	4	5	3	4	4	5	25	5	5	4	4	18		
44	4	5	5	5	3	3	2	4	31	4	3	3	3	3	3	19	3	3	2	4	12		
45	3	3	4	5	4	3	3	4	29	4	3	3	4	4	4	22	4	4	3	3	14		
46	3	2	4	3	3	3	4	4	26	3	5	3	5	5	4	25	3	3	4	4	14		
47	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	3	5	4	4	4	24	3	3	2	4	12		
48	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	12		
49	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	3	4	4	4	3	22	3	3	4	4	14		
50	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	4	4	3	3	3	20	5	3	5	5	18		
51	4	3	3	2	3	4	5	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	5	4	4	16		
52	3	4	4	4	4	5	4	4	32	2	5	4	3	5	4	23	3	4	4	3	14		
53	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	4	15		
54	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	5	13		
55	4	3	3	3	2	4	4	4	27	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	4	16		
56	5	3	3	2	3	3	3	3	25	4	2	4	4	3	5	22	4	4	4	4	16		
57	4	3	3	2	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	5	18		
58	2	3	3	3	5	5	4	4	29	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	3	17		
59	4	3	3	3	4	4	4	4	29	4	5	4	4	5	3	25	4	4	4	4	16		
60	3	5	4	4	3	4	5	4	32	2	4	4	4	4	4	22	3	3	3	3	12		
61	4	3	3	2	4	4	4	4	28	4	3	3	3	3	4	20	3	4	4	4	15		
62	3	4	3	3	3	2	3	3	24	4	5	5	4	4	3	25	4	5	5	5	19		
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	16		
64	4	3	3	3	3	3	4	4	27	4	3	3	3	3	5	21	4	4	4	4	16		
65	4	3	3	4	4	4	4	3	29	4	3	3	3	2	4	19	5	4	4	3	16		
66	4	3	4	5	5	4	4	4	33	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	5	17		
67	4	4	4	3	3	2	3	3	26	3	3	2	3	3	2	16	2	3	3	5	13		
68	3	4	4	4	5	3	4	4	31	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	14		
69	3	2	3	3	2	2	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	5	16		
70	4	4	3	3	3	3	3	4	27	2	3	3	3	3	3	17	4	3	3	3	13		
71	3	4	2	3	5	5	3	4	29	3	3	3	4	4	4	21	4	3	3	3	13		
72	3	4	3	4	4	3	3	4	28	3	3	4	5	5	5	25	4	5	4	4	17		
73	3	3	4	5	5	5	3	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	5	15		
74	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	4	4	4	4	4	23	4	5	3	2	14		
75	3	4	2	3	5	5	3	4	29	4	5	5	3	3	3	23	5	5	4	5	19		
76	2	3	4	5	4	3	3	3	27	4	2	4	4	2	3	19	3	3	4	3	13		

No	Beban Kerja									Komitmen Organisasi							Kinerja				
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	JML
77	2	3	4	4	3	3	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
78	3	3	4	5	2	3	3	4	27	2	3	4	4	3	3	19	4	4	2	3	13
79	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	2	3	2	3	3	17	2	3	3	3	11
80	4	3	3	3	3	3	5	3	27	4	5	5	5	4	3	26	4	5	4	5	18
81	3	3	4	4	3	3	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16
82	4	2	4	4	3	2	3	4	26	3	3	3	4	4	3	20	4	4	3	3	14
83	3	3	2	3	3	3	3	4	24	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	3	13
84	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	3	3	3	20	3	3	3	3	12
85	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	3	4	5	4	3	22	5	4	3	4	16
86	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	12
87	4	4	4	3	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	4	22	3	4	4	3	14
88	2	3	3	2	3	4	3	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	5	18
89	4	3	4	4	3	3	3	4	28	3	3	4	4	4	3	21	3	5	4	4	16
90	5	4	3	3	3	3	2	4	27	4	3	3	4	4	5	23	3	4	4	3	14
91	3	4	3	4	3	4	4	3	28	4	3	4	3	3	3	20	3	4	4	4	15
92	3	4	3	3	4	4	3	4	28	3	4	4	3	3	3	20	4	4	3	4	15
93	5	3	3	3	3	3	3	4	27	3	3	3	5	4	5	23	2	4	4	3	13
94	3	3	4	4	4	3	5	4	30	4	5	4	3	4	4	24	5	4	3	5	17
95	3	4	5	4	4	3	4	3	30	3	3	2	4	4	2	18	3	3	3	3	12
96	5	5	5	4	3	4	4	4	34	4	3	3	2	4	4	20	3	3	3	3	12
97	3	3	3	3	3	3	2	4	24	3	3	3	3	3	3	18	5	4	4	5	18
98	5	5	5	4	3	4	4	4	34	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12
99	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	2	4	3	3	3	18	3	3	2	3	11
100	4	3	3	3	2	2	5	4	26	3	4	5	5	5	5	27	5	5	5	5	20
101	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12
102	4	3	4	3	5	3	4	3	29	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	16
103	3	5	5	5	5	4	4	3	34	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	2	11
104	4	3	4	4	4	3	5	3	30	4	3	4	4	4	3	22	3	3	2	3	11
105	3	4	3	4	4	3	3	4	28	3	3	4	5	5	5	25	4	4	3	3	14
106	2	5	4	3	5	4	4	3	30	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama bekerja
1	Laki-laki	>40 tahun	S-2	>20 tahun
2	Laki-laki	>40 tahun	S-2	>20 tahun
3	Laki-laki	20-25 tahun	SMU	6-10 tahun
4	Laki-laki	26-30 tahun	SMU	1-5 tahun
5	Perempuan	>40 tahun	S-2	>20 tahun
6	Laki-laki	>40 tahun	S-2	>20 tahun
7	Perempuan	>40 tahun	S-2	>20 tahun
8	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
9	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
10	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
11	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
12	Laki-laki	>40 tahun	S-2	6-10 tahun
13	Perempuan	>40 tahun	S-2	>20 tahun
14	Laki-laki	>40 tahun	S-2	>20 tahun
15	Laki-laki	>40 tahun	S-2	>20 tahun
16	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
17	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
18	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
19	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
20	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
21	Laki-laki	26-30 tahun	SMU	6-10 tahun
22	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
23	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
24	Laki-laki	26-30 tahun	SMU	11-20 tahun
25	Laki-laki	26-30 tahun	SMU	11-20 tahun
26	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
27	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
28	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
29	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
30	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
31	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
32	Laki-laki	36-40 tahun	S-1	11-20 tahun
33	Laki-laki	31-35 tahun	S-2	11-20 tahun
34	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
35	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
36	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
37	Perempuan	>40 tahun	S-2	>20 tahun
38	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama bekerja
39	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
40	Laki-laki	>40 tahun	D-3	>20 tahun
41	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
42	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
43	Laki-laki	31-35 tahun	SMU	6-10 tahun
44	Laki-laki	31-35 tahun	SMU	11-20 tahun
45	Laki-laki	31-35 tahun	S-1	11-20 tahun
46	Perempuan	26-30 tahun	S-2	6-10 tahun
47	Perempuan	36-40 tahun	SMU	11-20 tahun
48	Laki-laki	31-35 tahun	SMU	11-20 tahun
49	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
50	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
51	Laki-laki	26-30 tahun	SMU	6-10 tahun
52	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
53	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
54	Laki-laki	36-40 tahun	S-1	>20 tahun
55	Laki-laki	>40 tahun	S-1	11-20 tahun
56	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
57	Perempuan	36-40 tahun	S-1	>20 tahun
58	Laki-laki	31-35 tahun	SMU	1-5 tahun
59	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
60	Perempuan	36-40 tahun	SMU	>20 tahun
61	Perempuan	36-40 tahun	S-1	>20 tahun
62	Laki-laki	26-30 tahun	SMU	1-5 tahun
63	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
64	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
65	Perempuan	31-35 tahun	S-1	>20 tahun
66	Perempuan	>40 tahun	SMU	>20 tahun
67	Laki-laki	26-30 tahun	SMU	11-20 tahun
68	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
69	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
70	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
71	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
72	Laki-laki	36-40 tahun	SMU	1-5 tahun
73	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
74	Perempuan	36-40 tahun	SMU	11-20 tahun
75	Perempuan	36-40 tahun	S-1	>20 tahun
76	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
77	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
78	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama bekerja
79	Laki-laki	31-35 tahun	SMU	11-20 tahun
80	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
81	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
82	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
83	Perempuan	36-40 tahun	SMU	>20 tahun
84	Laki-laki	31-35 tahun	SMU	6-10 tahun
85	Perempuan	26-30 tahun	S-1	6-10 tahun
86	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
87	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
88	Perempuan	36-40 tahun	S-2	>20 tahun
89	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
90	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun
91	Laki-laki	>40 tahun	SMU	>20 tahun
92	Perempuan	31-35 tahun	SMU	6-10 tahun
93	Laki-laki	31-35 tahun	S-1	6-10 tahun
94	Perempuan	31-35 tahun	S-1	>20 tahun
95	Laki-laki	36-40 tahun	S-1	>20 tahun
96	Laki-laki	31-35 tahun	S-1	6-10 tahun
97	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
98	Laki-laki	>40 tahun	S-1	6-10 tahun
99	Perempuan	>40 tahun	D-3	>20 tahun
100	Perempuan	>40 tahun	S-2	>20 tahun
101	Perempuan	>40 tahun	S-1	>20 tahun
102	Perempuan	36-40 tahun	SMU	>20 tahun
103	Perempuan	36-40 tahun	S-1	>20 tahun
104	Perempuan	>40 tahun	SMU	>20 tahun
105	Perempuan	26-30 tahun	S-1	1-5 tahun
106	Laki-laki	>40 tahun	S-1	>20 tahun

DATA KATEGORISASI

No	BebanKerja	KTG	KomitmenOrganisasi	KTG	Kinerja	KTG
1	29	Sedang	25	Tinggi	15	Sedang
2	30	Sedang	19	Sedang	16	Sedang
3	38	Tinggi	17	Rendah	11	Rendah
4	30	Sedang	17	Rendah	11	Rendah
5	31	Sedang	20	Sedang	18	Tinggi
6	32	Tinggi	22	Sedang	18	Tinggi
7	31	Sedang	21	Sedang	14	Sedang
8	32	Tinggi	20	Sedang	13	Sedang
9	29	Sedang	25	Tinggi	18	Tinggi
10	29	Sedang	21	Sedang	16	Sedang
11	30	Sedang	24	Sedang	18	Tinggi
12	27	Sedang	26	Tinggi	16	Sedang
13	28	Sedang	23	Sedang	18	Tinggi
14	28	Sedang	23	Sedang	15	Sedang
15	33	Tinggi	20	Sedang	14	Sedang
16	27	Sedang	22	Sedang	15	Sedang
17	26	Sedang	22	Sedang	14	Sedang
18	36	Tinggi	21	Sedang	15	Sedang
19	25	Rendah	20	Sedang	15	Sedang
20	25	Rendah	23	Sedang	18	Tinggi
21	31	Sedang	19	Sedang	12	Rendah
22	25	Rendah	23	Sedang	14	Sedang
23	30	Sedang	23	Sedang	14	Sedang
24	31	Sedang	22	Sedang	12	Rendah
25	32	Tinggi	20	Sedang	12	Rendah
26	27	Sedang	21	Sedang	14	Sedang
27	26	Sedang	24	Sedang	18	Tinggi
28	25	Rendah	24	Sedang	16	Sedang
29	30	Sedang	21	Sedang	14	Sedang
30	24	Rendah	24	Sedang	15	Sedang
31	28	Sedang	21	Sedang	14	Sedang
32	30	Sedang	18	Rendah	13	Sedang
33	30	Sedang	21	Sedang	15	Sedang
34	28	Sedang	29	Tinggi	18	Tinggi
35	28	Sedang	21	Sedang	16	Sedang
36	27	Sedang	26	Tinggi	18	Tinggi
37	32	Tinggi	23	Sedang	15	Sedang
38	26	Sedang	17	Rendah	14	Sedang

No	BebanKerja	KTG	KomitmenOrganisasi	KTG	Kinerja	KTG
39	25	Rendah	25	Tinggi	15	Sedang
40	24	Rendah	20	Sedang	14	Sedang
41	30	Sedang	20	Sedang	15	Sedang
42	26	Sedang	21	Sedang	15	Sedang
43	26	Sedang	25	Tinggi	18	Tinggi
44	31	Sedang	19	Sedang	12	Rendah
45	29	Sedang	22	Sedang	14	Sedang
46	26	Sedang	25	Tinggi	14	Sedang
47	35	Tinggi	24	Sedang	12	Rendah
48	31	Sedang	20	Sedang	12	Rendah
49	30	Sedang	22	Sedang	14	Sedang
50	27	Sedang	20	Sedang	18	Tinggi
51	27	Sedang	18	Rendah	16	Sedang
52	32	Tinggi	23	Sedang	14	Sedang
53	26	Sedang	21	Sedang	15	Sedang
54	26	Sedang	17	Rendah	13	Sedang
55	27	Sedang	21	Sedang	16	Sedang
56	25	Rendah	22	Sedang	16	Sedang
57	27	Sedang	25	Tinggi	18	Tinggi
58	29	Sedang	23	Sedang	17	Tinggi
59	29	Sedang	25	Tinggi	16	Sedang
60	32	Tinggi	22	Sedang	12	Rendah
61	28	Sedang	20	Sedang	15	Sedang
62	24	Rendah	25	Tinggi	19	Tinggi
63	32	Tinggi	22	Sedang	16	Sedang
64	27	Sedang	21	Sedang	16	Sedang
65	29	Sedang	19	Sedang	16	Sedang
66	33	Tinggi	20	Sedang	17	Tinggi
67	26	Sedang	16	Rendah	13	Sedang
68	31	Sedang	21	Sedang	14	Sedang
69	22	Rendah	24	Sedang	16	Sedang
70	27	Sedang	17	Rendah	13	Sedang
71	29	Sedang	21	Sedang	13	Sedang
72	28	Sedang	25	Tinggi	17	Tinggi
73	32	Tinggi	24	Sedang	15	Sedang
74	26	Sedang	23	Sedang	14	Sedang
75	29	Sedang	23	Sedang	19	Tinggi
76	27	Sedang	19	Sedang	13	Sedang
77	27	Sedang	24	Sedang	16	Sedang
78	27	Sedang	19	Sedang	13	Sedang

No	BebanKerja	KTG	KomitmenOrganisasi	KTG	Kinerja	KTG
79	35	Tinggi	17	Rendah	11	Rendah
80	27	Sedang	26	Tinggi	18	Tinggi
81	28	Sedang	23	Sedang	16	Sedang
82	26	Sedang	20	Sedang	14	Sedang
83	24	Rendah	21	Sedang	13	Sedang
84	32	Tinggi	20	Sedang	12	Rendah
85	26	Sedang	22	Sedang	16	Sedang
86	32	Tinggi	19	Sedang	12	Rendah
87	28	Sedang	22	Sedang	14	Sedang
88	24	Rendah	24	Sedang	18	Tinggi
89	28	Sedang	21	Sedang	16	Sedang
90	27	Sedang	23	Sedang	14	Sedang
91	28	Sedang	20	Sedang	15	Sedang
92	28	Sedang	20	Sedang	15	Sedang
93	27	Sedang	23	Sedang	13	Sedang
94	30	Sedang	24	Sedang	17	Tinggi
95	30	Sedang	18	Rendah	12	Rendah
96	34	Tinggi	20	Sedang	12	Rendah
97	24	Rendah	18	Rendah	18	Tinggi
98	34	Tinggi	19	Sedang	12	Rendah
99	31	Sedang	18	Rendah	11	Rendah
100	26	Sedang	27	Tinggi	20	Tinggi
101	31	Sedang	18	Rendah	12	Rendah
102	29	Sedang	22	Sedang	16	Sedang
103	34	Tinggi	21	Sedang	11	Rendah
104	30	Sedang	22	Sedang	11	Rendah
105	28	Sedang	25	Tinggi	14	Sedang
106	30	Sedang	19	Sedang	12	Rendah

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,772
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1259,074
	df	190
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
BK1	,720		
BK2	,762		
BK3	,768		
BK4	,737		
BK5	,449		
BK6	,694		
BK7	,693		
BK8	,767		
BK9	,677		
KO1		,570	
KO2		,686	
KO3		,691	
KO4		,715	
KO5		,700	
KO6		,499	
Kinerja1			,634
Kinerja2			,710
Kinerja3			,770
Kinerja4			,766
Kinerja5			,428

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,777
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1167,173
	df	136
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
BK1	,775		
BK2	,806		
BK3	,805		
BK4	,789		
BK6	,752		
BK7	,747		
BK8	,805		
BK9	,712		
KO1		,782	
KO2		,865	
KO3		,840	
KO4		,803	
KO5		,855	
Kinerja1			,731
Kinerja2			,850
Kinerja3			,861
Kinerja4			,782

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	106	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	106	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. BEBAN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	9

2. BEBAN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	8

3. KOMITMEN ORGANISASI TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	6

4. KOMITMEN ORGANISASI TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	4

5. KINERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	5

6. KINERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	4

HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

Correlations

		Beban_Kerja	Komitmen_Organisasi	Kinerja
Beban_Kerja	Pearson Correlation	1	-,280**	-,442**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000
	N	106	106	106
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	-,280**	1	,543**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000
	N	106	106	106
Kinerja	Pearson Correlation	-,442**	,543**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	106	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,914
Reliabel (X2)	0,901
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,824
SQRT	0,907
r hitung X1 dengan X2	-0,280
a =	-0,308

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,914
Reliabel (Y)	0,830
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,759
SQRT	0,871
r hitung X1 dengan Y	-0,442
b =	-0,507

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,901
Reliabel (Y)	0,830
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,748
SQRT	0,865
r hitung X2 dengan Y	0,543
c =	0,628

1. Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Beban_Kerja	3,59	0,37	0,696	0,906		
Komitmen_Organisasi	3,59	0,45	0,643	-0,280**	0,826	
Kinerja	3,70	0,55	0,662	-0,442**	0,543**	0,826

2. Divergen

Variabel	AVE	Beban_Kerja	Komitmen_Organisasi	Kinerja
Beban_Kerja	0,696	0,696	0,078	0,195
Komitmen_Organisasi	0,643	-0,308	0,643	0,295
Kinerja	0,662	-0,507	0,628	0,662

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban_Kerja	106	22,00	38,00	28,6887	2,97085
Komitmen_Organisasi	106	16,00	29,00	21,5377	2,55669
Kinerja	106	11,00	20,00	14,7925	2,18966
Valid N (listwise)	106				

Descriptives (SKALA 1-5)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban_Kerja	106	2,75	4,75	3,5882	,37130
Komitmen_Organisasi	106	2,67	4,83	3,5894	,42642
Kinerja	106	2,75	5,00	3,6981	,54741
Valid N (listwise)	106				

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	65	61,3	61,3	61,3
	Perempuan	41	38,7	38,7	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	1	,9	,9	,9
	26-30 tahun	10	9,4	9,4	10,4
	31-35 tahun	13	12,3	12,3	22,6
	36-40 tahun	14	13,2	13,2	35,8
	>40 tahun	68	64,2	64,2	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	37	34,9	34,9	34,9
	D-3	2	1,9	1,9	36,8
	S-1	53	50,0	50,0	86,8
	S-2	14	13,2	13,2	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	5	4,7	4,7	4,7
	6-10 tahun	12	11,3	11,3	16,0
	11-20 tahun	12	11,3	11,3	27,4
	>20 tahun	77	72,6	72,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Beban_Kerja				
M		=	28,69	
Sd		=	2,97	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	31,66
Sedang	:	25,72	\leq X <	31,66
Rendah	:	X	<	25,72

Komitmen_Organisasi				
M		=	21,54	
Sd		=	2,56	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	24,09
Sedang	:	18,98	\leq X <	24,09
Rendah	:	X	<	18,98

Kinerja				
M		=	14,79	
Sd		=	2,19	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	16,98
Sedang	:	12,60	\leq	X < 16,98
Rendah	:	X	$<$	12,60

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Beban_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	17,9	17,9	17,9
	Sedang	74	69,8	69,8	87,7
	Rendah	13	12,3	12,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Komitmen_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	14,2	14,2	14,2
	Sedang	78	73,6	73,6	87,7
	Rendah	13	12,3	12,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	22	20,8	20,8	20,8
	Sedang	64	60,4	60,4	81,1
	Rendah	20	18,9	18,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban_Kerja	Komitmen_ Organisasi	Kinerja
N		106	106	106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28,6887	17,9623	14,7925
	Std. Deviation	2,97085	2,25905	2,18966
Most Extreme Differences	Absolute	,111	,108	,113
	Positive	,111	,108	,113
	Negative	-,060	-,073	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		1,146	1,115	1,163
Asymp. Sig. (2-tailed)		,144	,166	,134

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja * Beban_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban_Kerja	Between Groups	(Combined)	161,379	14	11,527	3,067	,001
		Linearity	98,317	1	98,317	26,156	,000
		Deviation from Linearity	63,062	13	4,851	1,291	,233
	Within Groups		342,055	91	3,759		
	Total		503,434	105			

Kinerja * Komitmen_Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	187,797	11	17,072	5,084	,000
		Linearity	148,586	1	148,586	44,251	,000
		Deviation from Linearity	39,211	10	3,921	1,168	,322
	Within Groups		315,637	94	3,358		
	Total		503,434	105			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Beban_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,386	,374	1,73193

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Beban_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,478	2	97,239	32,418	,000 ^a
	Residual	308,956	103	3,000		
	Total	503,434	105			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Beban_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,516	2,492		5,424	,000		
	Beban_Kerja	-,232	,059	-,314	-3,911	,000	,922	1,085
	Komitmen_Organisasi	,441	,078	,455	5,662	,000	,922	1,085

- a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia ^a	.	Enter
2	Beban_Kerja ^a	.	Enter
3	Komitmen_Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,451 ^a	,203	,172	1,99298	,203	6,437	4	101	,000
2	,590 ^b	,349	,316	1,81097	,145	22,321	1	100	,000
3	,671 ^c	,450	,417	1,67239	,101	18,260	1	99	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Beban_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Beban_Kerja, Komitmen_Organisasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,266	4	25,567	6,437	,000 ^a
	Residual	401,168	101	3,972		
	Total	503,434	105			
2	Regression	175,472	5	35,094	10,701	,000 ^b
	Residual	327,962	100	3,280		
	Total	503,434	105			
3	Regression	226,543	6	37,757	13,500	,000 ^c
	Residual	276,891	99	2,797		
	Total	503,434	105			

a. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Beban_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Beban_Kerja, Komitmen_Organisasi

d. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^d

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,580	1,090		10,628	,000
	Jenis_Kelamin	1,226	,420	,274	2,921	,004
	Usia	,664	,286	,325	2,323	,022
	Pendidikan	,416	,192	,209	2,162	,033
	Lama_bekerja	-,520	,348	-,208	-1,494	,138
2	(Constant)	20,506	2,133		9,614	,000
	Jenis_Kelamin	,986	,385	,220	2,563	,012
	Usia	,466	,263	,228	1,769	,080
	Pendidikan	,469	,175	,236	2,679	,009
	Lama_bekerja	-,433	,317	-,173	-1,366	,175
3	Beban_Kerja	-,288	,061	-,391	-4,725	,000
	(Constant)	13,005	2,638		4,929	,000
	Jenis_Kelamin	,603	,367	,135	1,644	,103
	Usia	,262	,248	,128	1,056	,294
	Pendidikan	,339	,164	,171	2,064	,042
	Lama_bekerja	-,164	,299	-,066	-,549	,585
	Beban_Kerja	-,226	,058	-,307	-3,899	,000
	Komitmen_Organisasi	,348	,081	,359	4,273	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia ^a	.	Enter
2	Komitmen_Organisasi ^a	.	Enter
3	Beban_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,451 ^a	,203	,172	1,99298	,203	6,437	4	101	,000
2	,605 ^b	,366	,334	1,78717	,162	25,601	1	100	,000
3	,671 ^c	,450	,417	1,67239	,084	15,198	1	99	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Komitmen_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Komitmen_Organisasi, Beban_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,266	4	25,567	6,437	,000 ^a
	Residual	401,168	101	3,972		
	Total	503,434	105			
2	Regression	184,035	5	36,807	11,524	,000 ^b
	Residual	319,399	100	3,194		
	Total	503,434	105			
3	Regression	226,543	6	37,757	13,500	,000 ^c
	Residual	276,891	99	2,797		
	Total	503,434	105			

a. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Komitmen_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Lama_bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Komitmen_Organisasi, Beban_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^d

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,580	1,090		10,628	,000
	Jenis_Kelamin	1,226	,420	,274	2,921	,004
	Usia	,664	,286	,325	2,323	,022
	Pendidikan	,416	,192	,209	2,162	,033
	Lama_bekerja	-,520	,348	-,208	-1,494	,138
2	(Constant)	4,720	1,671		2,825	,006
	Jenis_Kelamin	,693	,391	,155	1,773	,079
	Usia	,362	,263	,177	1,375	,172
	Pendidikan	,271	,175	,136	1,550	,124
	Lama_bekerja	-,168	,320	-,067	-,525	,601
	Komitmen_Organisasi	,426	,084	,440	5,060	,000
3	(Constant)	13,005	2,638		4,929	,000
	Jenis_Kelamin	,603	,367	,135	1,644	,103
	Usia	,262	,248	,128	1,056	,294
	Pendidikan	,339	,164	,171	2,064	,042
	Lama_bekerja	-,164	,299	-,066	-,549	,585
	Komitmen_Organisasi	,348	,081	,359	4,273	,000
	Beban_Kerja	-,226	,058	-,307	-3,899	,000

a. Dependent Variable: Kinerja